



Få kvinnor som är chefer i en mansdominerad skogsbransch

*Few women are managers in a male-dominated
forest industry*

MY PERSSON EK

LINDA SJÖSTEDT



Examensarbete i skogshushållning, 15 hp

Serienamn: Examensarbete /SLU, Skogsmästarprogrammet 2021:06

SLU-Skogsmästarskolan

Box 43

739 21 SKINNSKATTEBERG

Tel: 0222-349 50

Få kvinnor som är chefer i en mansdominerad skogsbransch

Few women are managers in a male-dominated forest industry

My Persson Ek

Linda Sjöstedt

Handledare: Carina Sándor, SLU Skogsmästarskolan

Examinator: Eric Sundstedt, SLU Skogsmästarskolan

Omfattning: 15 hp

Nivå och fördjupning: Självständigt arbete (examensarbete) med nivå och fördjupning G2E med möjlighet att erhålla kandidat- och yrkesexamen

Kurstitel: Kandidatarbete i Skogshushållning

Kursansvarig institution: Skogsmästarskolan

Kurskod: EX0938

Program/utbildning: Skogsmästarprogrammet

Utgivningsort: Skinnskatteberg

Utgivningsår: 2021

Omslagsbild: En fin vårmorgon vid Månsträskbäcken. Foto: Linda Sjöstedt

Elektronisk publicering: <https://stud.epsilon.slu.se>

Serietitel: Examensarbete/SLU, Skogsmästarprogrammet

Delnummer i serien: 2021:06

Nyckelord: Norm, Jämställdhet, Minoritet



Sveriges lantbruksuniversitet
Skogsvetenskapliga fakulteten
Skogsmästarskolan

Sammanfattning

Kvinnor i skogsbranschen är i minoritet (Lidestav och Sjölander 2007), traditionellt sett har det alltid varit så (Lidestav 2011). Detta leder till att kvinnor anses som avvikande ifrån normen (Blomquist och Röding 2010). Problemet uppkommer redan vid utbildningarna, där andelen kvinnor som söker är få (Lidestav 2011).

Även som chefer är kvinnor i minoritet inom skogsbranschen, så även på SCA Skog. Denna studie inriktas därför på att undersöka varför det är så, samt om något hindrar kvinnor att bli chef. Studien undersöker även vilken attityd kvinnor respektive män som är anställda på SCA Skog har till att arbeta mot en chefsposition.

Studien är både en kvantitativ och en kvalitativ undersökning med dels enkätfrågor till medarbetarna på SCA Skog, dels fem djupintervjuer med utvalda chefer som är kvinnor på SCA Skog.

Resultatet visar att det är generellt få kvinnor i skogsbranschen, vilket leder till få chefer som är kvinnor. De kvinnor som är chefer är ofta på lägre chefsnivå. På denna nivå speglar andelen chefer andelen anställda kvinnor. På toppnivå speglar andelen chefer inte andelen anställda kvinnor, detta till följd av rådande strukturer och norm. Det största hindret för kvinnor att nå en chefsposition är att de är i minoritet samt anses som avvikande. Kvinnor anses behöva prestera bättre än män för att få samma respekt och anseende, på grund av att kvinnor avviker från normen. Män och kvinnor som grupper strävar lika efter en chefsposition. Resultatet visar tydligt att svaren är på individnivå. Därför är det viktigt att lyfta in fler aspekter än kön i ett jämställdhetsarbete.

Nyckelord: Norm, Jämställdhet, Minoritet

Abstract

Women in the forest industry are in the minority (Lidestav and Sjölander 2007), traditionally it has always been that way (Lidestav 2011). This leads to women being considered deviating from the norm (Blomquist and Röding 2010). Problems arise already in the education, where the proportion of women is few (Lidestav 2011).

As there are few managers who are women in the forest industry and at SCA Skog AB, the study focuses on examining why this is the case, and whether something prevents women from becoming managers. The study also examines the attitude female and men that are employed at SCA Skog AB have, to work towards a management position.

The Study is a qualitative survey of both questionnaires to employees at SCA Skog AB, and five in-depth interviews with selected executives who are women at SCA Skog AB.

The results indicate that the women generally are few in the forest industry, which leads to few managers who are women. The women who are managers are often at a lower managerial level, at this level the proportion of managers reflects the proportion of employed women. At the top level, the proportion of managers does not reflect the proportion of employed women, this is due to prevailing structures and norms. The biggest obstacle for women to reach a managerial position is that they are in the minority and are considered deviant. Women need to perform better than men to get the same respect and reputation because women deviate from the norm. Men and women as groups strive equally for a managerial position, the results clearly show that the answers are at the individual level. Therefore, it is important to highlight more aspects than gender in gender equality work.

Keywords: Norm, Gender equality, Minority

Förord

Vi vill tacka SCA Skog AB och vår kontakt Lena Pettersson, Miljö- och kvalitetssamordnare på SCA Skog AB, som gett oss den information som behövs till studien. Vi vill även tacka Åsa Sjöström för att vi fått uppgifter till medarbetare och chefer på SCA Skog AB. Studien hade inte kunnat genomföras utan de chefer som tog sig tid att ställa upp på intervju samt de medarbetare som svarade på enkäten. Vi vill även tacka våra föräldrar och respektive, som stått ut med oss när arbetet genomförts hemifrån på grund av rådande Covid-19 situation. Sist men inte minst vill vi även tacka Carina Sándor, vår handledare, som snyggt och säkert lotsat oss genom detta arbete med bra feedback.

Framför datorn, Karlstad och Arvidsjaur
Våren 2021

My Persson Ek
Linda Sjöstedt

Innehåll

1.INLEDNING.....	1
1.1 BAKGRUND OCH PROBLEMBESKRIVNING	1
1.2 HISTORIK	3
1.3 SCA SKOG AB OCH JÄMSTÄLLDHET	3
1.4 AVGRÄNSNING	4
1.5 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING.....	4
2. MATERIAL OCH METOD	5
3. RESULTAT	6
3.1 FÅ CHEFER SOM ÄR KVINNOR	6
3.2 VAD HINDRAR KVINNOR TILL ATT BLI CHEF?	9
3.3 STRÄVAR MÄN OCH KVINNOR LIKA EFTER EN CHEFSPOSITION	12
4. DISKUSSION	17
4.1 SAMMANFATTNING	17
4.2 SAMMA ANDEL CHEFER SOM ÄR KVINNOR SOM ANSTÄLLDA KVINNOR	17
4.3 DET STÖRSTA HINDRET ÄR FÅ KVINNOR.....	18
4.4 MÄN OCH KVINNOR ÄR INDIVIDER.....	19
4.5 STUDIENS STYRKOR OCH SVAGHETER.....	21
4.6 SLUTSATSER.....	21
REFERENSER.....	23
BILAGOR.....	26
<i>BILAGA 1.....</i>	<i>26</i>
<i>BILAGA 2.....</i>	<i>29</i>
<i>BILAGA 3.....</i>	<i>30</i>

1. Inledning

1.1 Bakgrund och problembeskrivning

”Skogsbruket har en av de mest könssegregerade arbetsstyrkorna på den svenska arbetsmarknaden och få sektorer är så sammanlänkade med könade föreställningar kopplade till arbete som skogsbruket” (Lidestav & Sjölander, 2007).

Kvinnor i skogsbranschen är i minoritet och blir ofta utpekade att vara en egen kategori. Prefixet *kvinnligt* tilläggs ofta innan yrket, exempelvis *kvinnlig chef* eller *kvinnlig skogsmaskinförare*, etcetera. (Lidestav and Sjölander 2007; Johansson, M 2015). I och med detta undviks därför prefixet *kvinnlig* i denna rapport med syftet att skapa ett jämställdhetstänk i texten.

Enligt Jacobsson (2018) som hänvisar till Statistiska centralbyrån, var andelen anställda kvinnor i skogsbranschen cirka 25 procent och andelen anställda män 75 procent. På SCA Skog AB finns 463 anställda tjänstemän varav 102 är kvinnor och 361 är män, andelen anställda kvinnor uppgår till 22 procent. Var av dessa är 11 chefer kvinnor samt 48 chefer män, andelen chefer som är kvinnor är 19 procent. I ledningsgruppen som består av 10 personer är andelen kvinnor 10 procent (personlig kommunikation, Lena Pettersson, Miljö- och kvalitets-samordnare på SCA Skog AB). Detta stämmer även i samhället och övriga skogsbranschen.

”Idag ser det lite bättre ut, men fortfarande är 9 av 10 Vd:ar och styrelseordförande män.” (TEMA HR 2019).

”Under det senaste decenniet har skogsföretagens och skogsägareföreningarnas styrelser tillsatt tolv vd:ar på skogssidan. Elva är män. Och det är ingen slump. Det finns nästan inga kvinnor i den traditionella rekryteringsbasen för skogsnäringens toppar.” (Johansson, S 2018).

Wahl et.al (2018) hävdar att föreställningen av chefsrollen är bunden till att vara manligt. I och med detta är det svårt för kvinnor att inta en chefsroll. Ofta beskrivs kvinnor som ”mjuka”, exempelvis att en kvinna som är chef ofta visar mer empati än en man som är chef. Detta bidrar till att kvinnor som är chefer är motsatser till män som är chefer, alltså att kvinnor avgår från det ”normala ledarskapet” (Wahl et.al. 2018).

Forskning visar två anledningar till att det är få kvinnor på chefsbefattningar, det första är att det är få anställda kvinnor. Detta leder till att kvinnor blir mer synliga samt får en större press, då de blir representant för kvinnor som grupp och där med inte som individ. Kvinnor måste prestera bättre för att bli accepterade samt få respekt (Wahl et.al. 2018). Den andra anledningen är att chefspositioner är utformade för den maskulina normen (Wahl et.al 2018; Holgersson 2013).

”Mansdominerade chefskulturer och chefspositionens utformning efter ett traditionellt manligt livssammanhang verkar diskriminera för kvinnor, som ofta inte har samma villkor i privatlivet som sina manliga kollegor.” (Wahl et.al. 2018).

Due Billing (2006) menar att om kvinnor ska få inflytande och inte betraktas som annorlunda, behöver andelen kvinnor vara kring 30 procent på arbetsplatsen. Blomquist & Röding (2010) menar även att kvinnor sticker ut från normen, i det här fallet män, när de är i minoritet. Människan fungerar på sådant sätt att den söker sig till vad som är välbekant och betryggade. Detta gäller även i en arbetsgrupp. Personerna i gruppen skall agera och tänka på liknade sätt. En person anses annorlunda, samt passar därmed inte in, om denne avviker för mycket från gruppen, exempelvis en anställd kvinna i kretsen av män. Därför blir det då naturligt att män prefereras att ledas av andra män utav samma karaktär (Blomquist & Röding 2010; Holgersson, 2013). En studie gjord av Holgersson (2013) visar att idealbilden av VD på företag är en vit man i medelåldern med akademisk examen, som är känd inom företaget.

Ett hinder för kvinnor i arbetslivet är det så kallade *"glastaket"*. "Glastaket betyder att det finns strukturer i organisationer som missgynnar kvinnor" (Due Billing, 2006). Glastaket anses som den största anledningen till att kvinnor inte tar sig till de högsta chefspositionerna (Blomquist & Röding, 2010).

Eriksson och Gottzén (2020) menar att den rådande samhällsstrukturen påverkar kvinnor till att vara hemma med barnen och männen ska försörja familjen genom arbetet. Detta kommer av patriarknormen, på den tiden där kvinnor skulle vara hemmafruar.

En anledning till att kvinnor väljer bort chefsbefattningar, är att fler kvinnor än män som är chefer upplever trakasserier. Trakasserier förekommer främst vid mellancheferposition, men förekommer på alla chefspositioner (*Dagens Nyheter* 2020; *DN Debatt* 2008).

Att anställa fler chefer som är kvinnor behöver inte innebära att kvinnor får bättre möjligheter i karriären eller att synen på kvinnor som chefer ändras (Tienari 1999). Däremot skriver Wahl et.al. (2018) att en möjlighet till förändring för kvinnor är att fler chefer som är kvinnor, kan leda till en ökad bekräftelse för kvinnor samt att detta kan bidra till att fler kvinnor vågar hävda sig. Medan Ag (2021) hävdar att jämställdhetsarbetet måste fortgå för att jämställdheten ska förbättras.

”Satsningar som syftar till att öka andelen kvinnor på ledande positioner bidrar till både att återskapa och ifrågasätta könsordningen.” (Wahl. et.al. 2018).

”Vi kan varken förlita oss på att tiden eller den unga generationen automatiskt för jämställdhetsfrågorna framåt. Målmedvetna och verkningsfulla åtgärder krävs för att vi inte ska riskera bakslag.” (Ag 2021).

I en studie gjort av Johansson, K (2019) visar kommentarerna att somliga män anser att jämställdhetsarbetet gått till överdrift. Johansson K (2019) menar att detta motstånd kommer utav män som anser att de blir berövade något som de till en början tycker sig ha rätt till. Johansson, K (2019), Lidestav (2019) och Andersson (2019) hävdar alla att det är männen som har fördelarna i skogsbruket i och med den maskulina normen.

En viktig aspekt att ha i åtanke är att kön inte får bli för betydande, detta kan då i stället bli att det förstärker den rådande normen (Ringblom 2019). Kön har stor betydelse samtidigt som det inte ska ha det (Olofsdotter 2020).

1.2 Historik

Enligt Johansson, M (2015) och Ringblom (2019) har skogsbruk varit krävande, där fysisk styrka varit avgörande i utförandet av arbetet. Genom det fysiskt krävande arbetet i skogen var det oftast män som utförde arbetet. I och med det gavs synen på skogsbruk som ett maskulint arbete (Johansson, M 2015; Ringblom 2019). Även kvinnor arbetade i skogen som skogshuggare, men detta har inte framgått i historien. I stället har kvinnor omskrivits hur vida de tog hand om huggarnas hushållsarbete i kojorna (Fiebranz, 2010). Även i dag anknyts skogsbruket som maskulint trots att arbetsförhållandena har förändrats, då det inte erfordrar samma fysiska styrka som tidigare (Johansson, M 2015). Johansson, M (2019) skriver att det finns kvar mycket av machokulturen i skogsbranschen, och att detta yttrar sig från att vara "naturens man" till att idag vara "maskinens man". Idag kräver arbetet i stället färdigheter inom ledarskap, affärer samt teknisk kunskap. Dessa egenskaper förknippas fortfarande med manlighet. Trots detta har kvinnor gjort sitt inträde i branschen. Dock förväntas kvinnor anpassa sig efter den maskulina branschens norm för att anses som kompetenta (Johansson, M 2019).

1.3 SCA Skog AB och jämställdhet

SCA AB strävar efter att ha ett brett rekryteringsunderlag och öka kunskapen i samhället om skogsbranschen. SCA arbetar även aktivt för att få en ökad jämställdhet samt alla människors lika värde (SCA 2020).

SCA Skog AB har genomfört ett forskningsprojekt med Vinnova inom jämställdhet, med syftet att bolaget ska förbättras samt bli en mer attraktiv arbetsplats för fler människor. Syftet med projektet var även att upplysa om problemen i skogsbranschen angående normkritiskt arbete i jämställdhet. Forskningsprojektet rekommenderar att kontinuerligt fortsätta arbeta med ämnet, samt utforma aktiviteter där alla kan inkluderas för att öka jämställdheten (Olofsdotter et al., 2020).

"Att arbeta normkritiskt innebär att rikta strålkastaren mot det som framstår som det "normala", accepterade och okontroversiella i ett givet sammanhang (tex en organisation) och sedan undersöka hur dessa normer skapas och vad som kan göras för att vidga dom så att fler kan känna sig bekväma i organisationen" (Olofsdotter et al. 2020).

1.4 Avgränsning

Studien avgränsas på sådant vis att det är endast skogsbolaget SCA Skog AB som tillfrågas samt undersöks. Studiens empiri blir då hanterbar samt att tidsplanen bibehålls. Gällande enkätundersökningen samt djupintervjun tillfrågas endast medarbetare samt chefer med skogliga tjänster inom SCA Skog AB. I djupintervjun tillfrågades bara chefer som var kvinnor, för att undersöka kvinnors upplevelse av problemen. Studien avgränsas även till att undersöka endast män och kvinnor, och inte beröra intersexualitet eller andra minoritetsgrupper som funktionsnedsatta, invandrare, sexuella minoriteter etcetera.

1.5 Syfte och frågeställning

Då det är få chefer som är kvinnor inom skogsbranschen och även på SCA Skog, undersöker därför denna studie varför det är så, samt jämför vilken attityd medarbetare på SCA Skog, både kvinnor och män, har till att arbeta mot en chefsposition.

Studiens frågeställning är följande:

- Varför är det få chefer som är kvinnor inom skogsbranschen?
- Finns det något som hindrar kvinnor att bli chef?
- Strävar män och kvinnor efter chefspositioner lika, eller skiljer det sig mellan könen när det gäller arbete kontra familj/privatliv?

2. Material och metod

Detta arbete bygger på en kvantitativ och en kvalitativ metod som genomförts dels i form av en enkätundersökning, som skickats ut till medarbetare inom SCA Skog AB, dels djupintervjuer med chefer som är kvinnor inom SCA Skog AB. Till grund för studien har även vetenskapliga skrifter samt annan litteratur använts. Databaser som använts till litteratursökning är bland annat Primo, DIVA portal samt Google Scholar. De sökord som nyttjats ideligen är jämställdhet i skogsbransch, genus i skogsbranschen, kvinnliga chefer, masculine norms, female executives forest industry, gender equality.

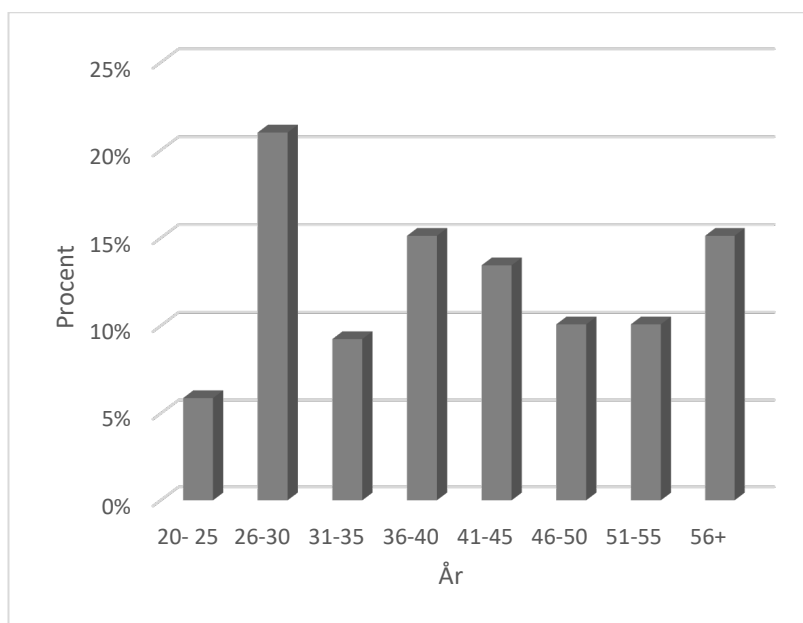
Fördelen med en enkätstudie är att denna metod når ut till flertalet personer på en relativ kort tid. Djupintervjuerna är en komplettering till enkätstudien, i syfte att ge ett verklighetsspeglade resultat av situationen. Gällande denna metod kontra enkätstudien är djupintervjun mer tidskrävande. Därmed har endast fem chefer intervjuats. Till följd av den rådande situationen med Covid-19 så har djupintervjuerna genomförts med videolänk via Zoom Cloud Meetings. Jämfört med en telefonintervju är detta ett bättre tillvägagångssätt då ansiktsuttryck uppfattas, vilket begränsas vid en telefonintervju. Att enbart använda en kvantitativ metod skulle leda till att resultatet inte speglar verkligheten på samma sätt som en kvalitativ metod, därför är enkätstudien och djupintervjuerna grunden till denna studie.

Enkäten (se Bilaga 1) har skapats utifrån Trost och Hultåker (2016) enkätbok samt utformats i Google docs. Då enkäten var färdigställd skickades den ut till fem testpersoner i syfte att kontrollera enkäten samt dess frågor. Enkäten skickades till respondenterna via Google docs där resultatet sedan fördes över till Microsoft Excel. Av 209 tillfrågade svarade 120, vilket ger en empiri på 57 procent. Rapporten har skrivits i Microsoft Word samt utgått från Ersson et.al (2021) mall ”Instruktion för rapportskrivning Skogsmästarskolan 2020”.

Utöver enkäten bygger rapporten på fem djupintervjuer (se Bilaga 2) med olika kvinnor på SCA Skog AB med chefsbefattning. Djupintervjuerna genomfördes via Zoom samt tog cirka 30 minuter till en timme att utföra. Respondenterna tilldelades ett mejl med förfrågan om att ställa upp (se Bilaga 3). Innan genomförandet av intervjuerna så studerades Postrup (2019) ”så gör du pålitliga kvalitativa intervjuer.”

3. Resultat

År 2023 har SCA Skog AB som jämställdhetsmål att organisationen ska ha 30 procent anställda kvinnor samt 30 procent chefer som är kvinnor (Olofsdotter et al. 2020). Resultatet av enkäten gav 120 svar, 99 män och 20 kvinnor, vilket innebär 83 procent män och 17 procent kvinnor. En respondent svarade tomt på samtliga frågor. Således framkom inte om det var en man eller kvinna. SCA skog AB genomförde en omorganisation i november 2020. Därför har flertalet av respondenterna innehavt tjänsten sedan omorganisationen. Resultatet i Figur 1 påvisar att åldersspridningen är varierad hos respondenterna i enkäten.

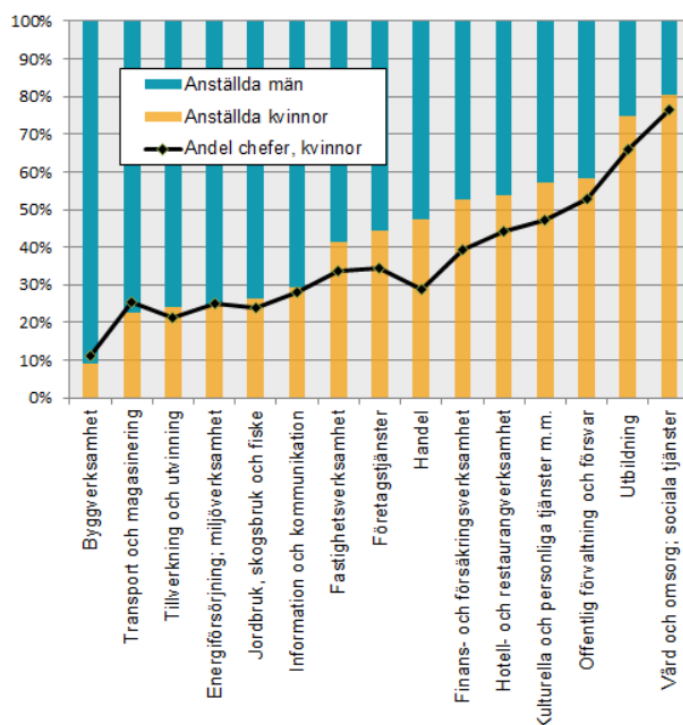


Figur 1. Figuren visar åldersfördelningen i enkäten hos respondenterna från SCA Skog AB.

I djupintervjun var respondenternas erfarenhet angående chefsbefattning spridda, där somliga var nyanställda och somliga hade mer erfarenhet. Samtliga respondenter som ställde upp i intervjun var chef på lägre nivå. Åldern varierade mellan 35 och 60 år. Samtliga svarade att trivseln på arbetsplatsen var "mycket bra" En av respondenterna upplever att omorganisationen medför stress. Det framgår även av intervjun att en respondent anser att arbetsplatsens jämställdhet behöver förbättras samt förändras.

3.1 Få chefer som är kvinnor

Enligt SCB, Figur 2 nedan, framgår att det inte är få chefer som är kvinnor utan få antal kvinnor totalt i branschen. Andelen chefer som är kvinnor följer andelen anställda kvinnor i branschen. Detta råder även på SCA Skog AB, där totalt 22 procent kvinnor är anställda och andelen chefer som är kvinnor är 19 procent. Vidare är den totala andelen chefer som är kvinnor 10 procent av de anställda kvinnorna. Hos männen är det 13 procent som är chefer av de anställda männen.



Figur 2. Figuren visar fördelningen år 2016 mellan anställda män och kvinnor samt andelen av chefer som är män och kvinnor (SCB 2018), uppdelat på olika branscher.

Av de kvinnor som är chefer i skogsbranschen samt på SCA Skog, är de flesta chefer på lägre nivå. Det är få kvinnor som finns på högre chefsnivå. I ledningsgruppen på SCA Skog AB är det endast en kvinna¹.

Resultatet från den utskickade enkäten till medarbetarna på SCA Skog AB, visar enligt Tabell 1 att 57 procent av respondenterna antar att omprioritering av arbete kontra familj/privatliv krävs för en chefstjänst. 31 procent antar motsatsen samt resterande 12 procent har ingen uppfattning. Resultatet mellan män och kvinnor är tämligen lika.

Tabell 1. Tabellen visar vad respondenterna svarat angående frågan om omprioritering krävs för att inta en chefsposition. Angivet i procent av de som svarat på enkäten.

Totalt	%
Ja	57%
Nej	31%
Vet ej	12%

Resultatet av djupintervjun visar att samtliga respondenter hävdar att omprioritering inte är nödvändig för att bli första linjens chef. Majoriteten anser att arbetet och familj/privatlivet ska prioriteras lika eller anser att det är sunt att prioritera så. Somliga har prioriterat arbete högre som ung och nyanställd, men det har ändrats när de fått barn. Dock anser en respondent att vid en högre

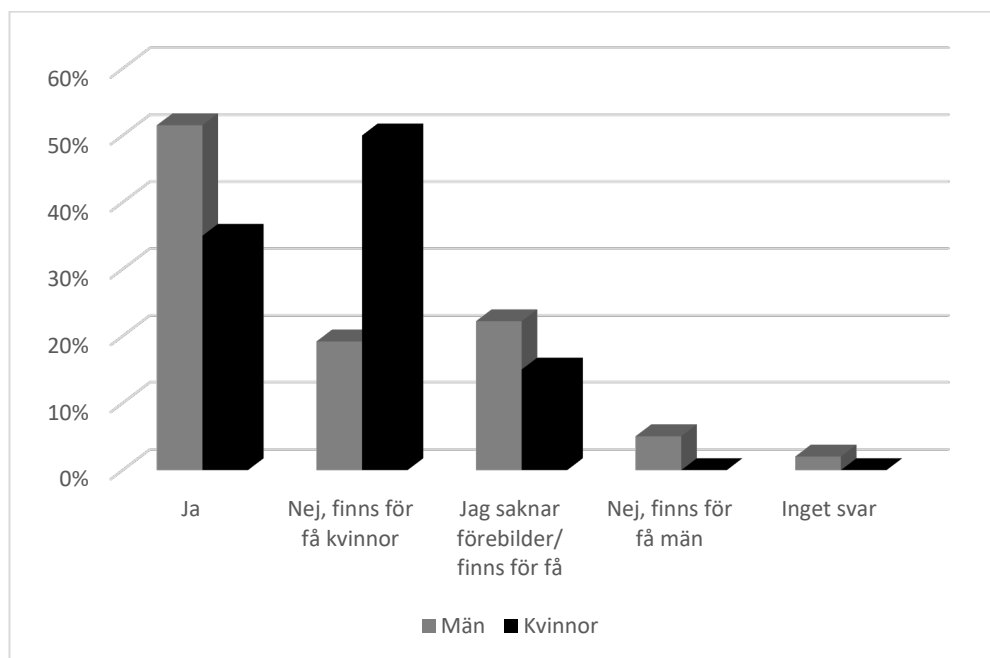
chefsbefattning exempelvis Verkställande Direktör (VD), kan det vara svårare att balansera arbete och privatliv. Respondenten anser att det då krävs en partner som kan vara hemmavid och ta hand om barnen.

”I den chefspositionen som jag har anser jag att man inte behöver prioritera om för att ha tid till familjen/privatlivet, men att de kan vara svårare om man är högre uppsatt, exempel VD. Då måste man ha en partners som fixar familjelogistiken typ hämtning/lämning av barn.” – Chef, SCA Skog AB.

I Holgersson (2013) studie framgår även att somliga av de tillfrågade styrelseordförande påstod att det är svårt att anställa kvinnor med den potential som eftersöks till högre chefspositioner. Dessa anser att potential är viktigast vid rekrytering, faran blir annars att det blir kvotering (Holgersson 2013).

”Anledningen till bristen på kvinnor inom de högre befattningarna tror jag beror på att de valde att rekrytera inom företaget vid omorganisationen, jag anser att kompetensen finns men utanför SCA” - Chef, SCA Skog AB.

I enkäten som skickades ut till medarbetarna visar resultatet att totalt 49 procent anser att det finns tillgängliga förebilder i skogsbranschen. 24 procent bedömer att det finns för få förebilder som är kvinnor samt 21 procent saknar eller upplever att det finns för få förebilder. Totalt är det fyra procent som anser att det finns för få män, av dessa är endast män som svarat. Resultatet i Figur 3 visar att det är en högre andel män, 52 procent, jämfört med kvinnor på 35 procent, som anses ha förebilder. Hälften av kvinnorna saknar förebilder som är kvinnor jämfört med 22 procent av männen som bedömer att det saknas förebilder som är kvinnor. Män har svarat i större utsträckning än kvinnor att det saknar förebilder generellt.



Figur 3 Figuren visar hur respondenterna från enkäten resonerar kring tillgängliga förebilder i skogsbranschen, uppdelat på män respektive kvinnor. Angivet i procent av de som svarat på enkäten.

I djupintervjun svarar samtliga respondenter att det finns tillgängliga förebilder i branschen. Somliga anser att det finns fler män som förebilder, då det är få kvinnor generellt i branschen. En respondent menar att det har varit svårt att få förebilder som är kvinnor, då chefer som respondenten sett upp till har växt upp i ett hårdare arbetsklimat.

” Ofta så har de kvinnor med chefsposition som jag sett varit födda på 60-talet, där normen var att se andra kvinnor som konkurrens då de växte upp i en tid då det bara fanns plats för en kvinna. Då hon närmat sig vissa av dessa för att visa uppskattning så har de i princip gett kalla handen, då de ansett att man ska stå på egna ben med skinn på näsan.” Chef, SCA Skog AB.

3.2 Vad hindrar kvinnor till att bli chef?

Då andelen kvinnor inom skogsnäringen är låg, blir det ett indirekt hinder för kvinnor, då dessa ses som annorlunda samt inte passar in. Den manliga normen innebär också att det blir svårare för kvinnor då de måste bevisa sin kompetens i högre utsträckning än vad män behöver, vilket leder till att kvinnor känner sig mer pressade på jobbet (Wahl et.al 2018). Enligt Wahl.et.al (2018) så upplever kvinnor även ett större ansvar inom privatlivet utanför jobbet än vad män gör.

Resultatet från enkäten som visas i Tabell 2, så är det fyra procent av männen som anses hindras att ta en chefsposition på grund av hemmavarande barn, medan det är 14 procent av kvinnorna. Till antalet är det dock lika många män och kvinnor som ser hemmavarande barn som ett hinder.

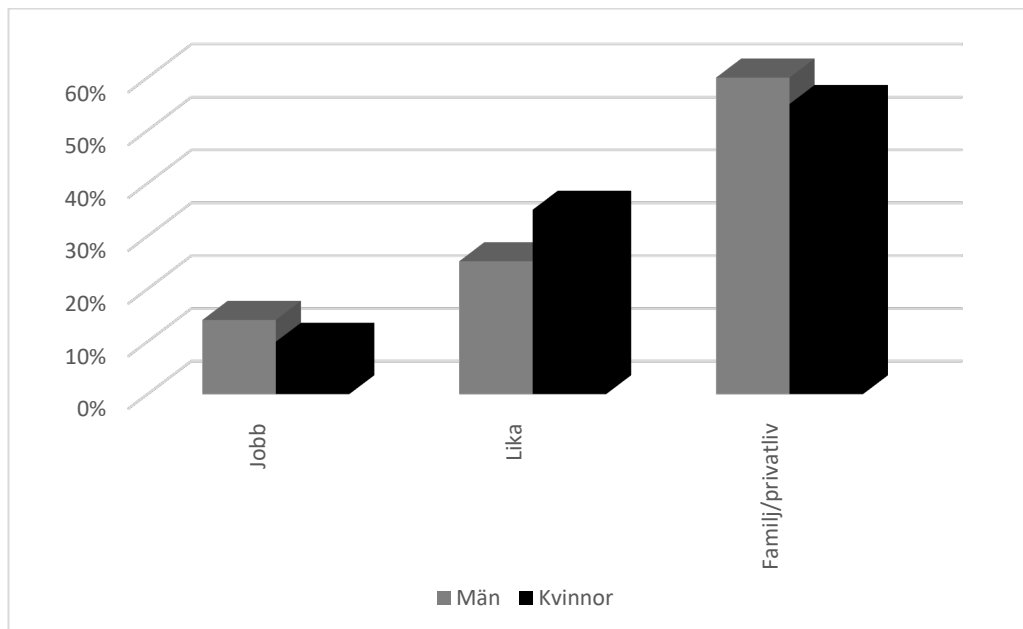
Tabell 2. Tabellen visar hur stor andel av respondenterna på SCA skog AB har svarat att hemmavarande barn är ett hinder för att söka en chefstjänst, uppdelat på män respektive kvinnor.

Män	Antal	% Män
Just nu har jag hemmavarande barn	2	4%
Kvinnor	Antal	% kvinnor
Just nu har jag hemmavarande barn	2	14%

Cheferna på SCA skog AB som har blivit intervjuade, anser inte att hemmavarande barn är ett hinder från företagets sida, utan snarare då från samhällsnormen, som är att kvinnor ska vara hemma med barnen.

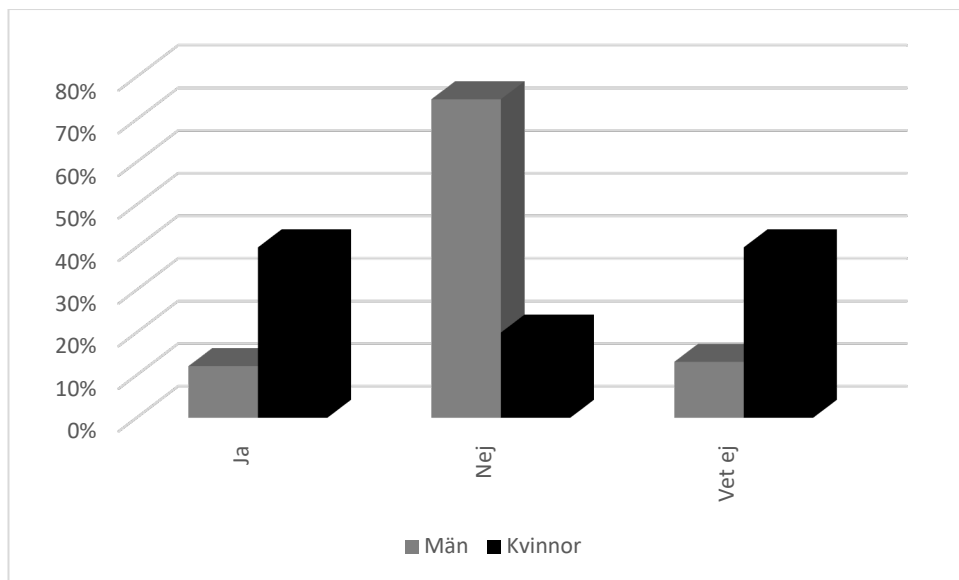
” Ett exempel var när jag var barnledig på 40 procent och ville fortsätta jobba med min chefstjänst men med hjälp av en assistent. Chefen förde igenom sina värderingar på min situation och tyckte inte att jag kunde jobba med dom uppgifterna, så jag fick andra uppgifter under den tiden. Till skillnad mot mina manliga kollegor i liknande situationer som fick ha kvar sina arbetsuppgifter. - Chef, SCA Skog AB.

En annan anledning till att kvinnor väljer bort chefsbefattning kan vara det tidskrävande arbetet samt prioritering av jobb framför familj. En studie gjord i USA visar att kvinnor inte vill prioritera bort familjen framför jobb. 20 procent av kvinnorna samt 55 procent av männen väljer arbete i första hand, vilket innebär att en chefsposition inte är lika lockande för kvinnor som för män (Hakim, 2004). Dock visar empirin på enkäten, som skickats till SCA Skog AB:s medarbetare, en bild där det är mer jämlikt mellan könen, hur man väljer att prioritera mellan jobbet och privatlivet, se Figur 4. Merparten av respondenterna prioriterar familj/privatliv i första hand, 61 procent av männen och 55 procent av kvinnorna. Få av respondenterna prioriterar jobbet främst, 14 procent av männen och 10 procent av kvinnorna.



Figur 4. Figuren visar hur respondenterna till enkäten på SCA Skog AB prioriterar mellan jobb och privatliv/familj, uppdelat på män respektive kvinnor. Angivet i procent av de som svarat.

Ytterligare ett hinder för kvinnor är de så kallade glastaket. På frågan om det finns ett glastak på SCA Skog AB är det totalt 17 procent som svarat att det finns ett glastak, 66 procent som svarat att det inte finns och 18 procent som svarat att de inte vet. Gällande Figur 5 hur män kontra kvinnor har svarat, så är det stor skillnad mellan könen. 12 procent av männen anser att det finns ett glastak kontra 40 procent av kvinnorna anser detsamma. 75 procent av männen anser inte att det finns ett glastak medan det bara är 20 procent utav kvinnorna.



Figur 5. Figuren visar hur de anställda på SCA Skog AB ställer sig till frågan om det finns ett så kallat glastak på företaget, uppdelat på män respektive kvinnor. Angivet i procent av de som svarat.

Ett uttryck för glastak är när den gestaltar sig i form av rollmässig segregering, som innebär att kvinnor lotsas och blir kvar i vissa yrken samt vissa positioner. Kvinnor blir mer styrda på arbetsmarknaden och har genom detta svårt att nå de högsta positionerna. Ett annat problem är även att chefsrollen anses vara en manlig position vilket gör att redan från början förväntas kvinnor inte uppnå en sådan position (Wahl et.al 2018). En av de intervjuade cheferna ansågs vara i den situationen i nuläget, då respondenten kommit så långt det går inom SCA Skog AB med rådande strukturer. Respondenten anser även att detta gäller för många andra chefer inom skog.

”Jag anser att glastaket finns då det är så få kvinnor i ledningsgruppen och att det bara är män som anses kapabla, då det bara är dem som man ser inom ledningen. På grund av låg omsättning av cheferna på högre befattningar och att kvinnor blir satta på positioner som inte är förutsatta att nå de högre/högsta positionerna, upplever jag glastaket. Jag anser att det finns någon form av segregation eller favör för män som är chefer. Därför tror jag att detta är de sista jobb jag får på SCA då jag kommit så långt jag kan med rådande struktur på SCA Skog. Jag ser även att det gäller många andra chefer inom skog.” - Chef, SCA Skog AB.

”Kvinnor är till hög grad stödjande till män inom skogsbranschen.” - Chef, SCA Skog AB.

En annan chef påpekar att i och med #metoo uppmärksammades problemen i branschen.

”Jag tänker att jag levat med öronproppar fram tills #metoo, då började jag lyssna igen och tycker nu att det blir bättre efter det. Jag ser en tydlig skillnad efter #metoo, då jag tror att man inte riktigt var medveten om problemen innan. Jag

upplever att strukturen varit så, så länge att de blivit ens vardag” - Chef, SCA Skog AB.

3.3 Strävar män och kvinnor lika efter en chefsposition

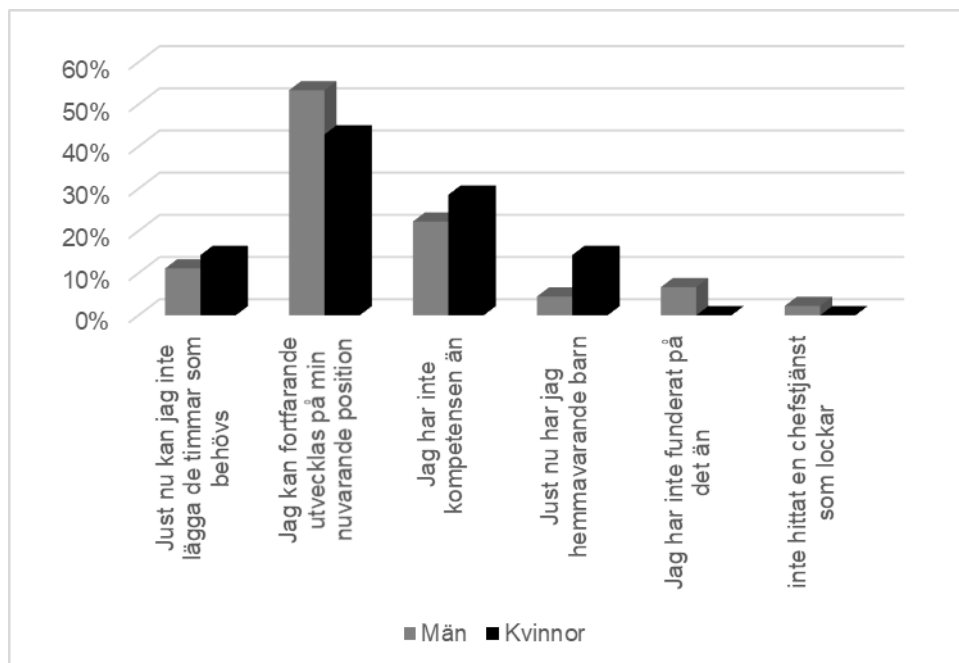
Resultatet från enkäten visar att män och kvinnor strävar efter en chefsposition lika. Angående inställningen till en cheftjänst var 50 procent av respondenterna positivt inställda till att arbeta mot en cheftjänst. 45 procent visade inget intresse, resterande svarade ”vet ej”. Empirin visar ett tämligen jämnt resultat för båda könen. Utav dessa 50 procent var 15 procent av respondenterna intresserade nu, samt 35 procent svarade att de var intresserade men inte just nu. Av Tabell 3 framgår att av de kvinnor som var positivt inställda svarade 40 procent ”inte just nu” kontra 33 procent män som svarade inte just nu.

Tabell 3. Tabellen visar intresset mellan könen angående cheftjänst. Angivet i procent av de som svarat på enkäten.

Män	% män	Positivt inställd
Ja	16%	49%
Nej	45%	
Ja, men inte just nu	33%	
Vet ej	5%	
Kvinnor	% kvinnor	Positiv inställd
Ja	10%	50%
Nej	45%	
Ja, men inte just nu	40%	
Vet ej	5%	

Av de män som är intresserade av en chefsposition men inte just nu, visar Figur 6 nedan att 53 procent anser att utveckling fortfarande kan ske på den nuvarande positionen. 22 procent anser att de inte har den kompetens som krävs för att inneha en chefsbefattning än.

Även kvinnorna i samma fråga tenderar till liknade svar. Figur 6 nedan visar att majoriteten av kvinnorna svarade liksom männen att de anser att de fortfarande utvecklas i nuvarande position. Det var 43 procent som ansåg detta. 29 procent svarade att de för tillfället saknade kompetensen att inneha en chefsbefattning. 14 procent svarade att tidsåtgången blir för omfattande samt resterande 14 procent visar att hemmavarande barn hindrade för tillfället att söka en chefsposition.



Figur 6. Figuren visar hur kvinnor och män svarade på frågan från enkäten, angående varför de inte vill ha en chefsposition just nu. Angivet i procent av de som svarat.

I djupintervjuerna med cheferna nämns att kvinnor tenderar att undervärdera sin egen kompetens. Det resulterar i att kvinnor inte söker en chefstjänst förrän alla kriterier är uppfyllda. I studiens resultat framgår en viss skillnad, men styrker ej denna teori.

”Killar är bättre på att säga att de kan och ger sken av att ta för sig mera, medan kvinnor kanske undervärderar sig själva.” – Chef, SCA Skog AB.

”Chefer rekryteras påfallande ofta efter självförtroende och inte efter lämplighet. Män har oftast en aura av att kunna mer än dom kan till skillnad mot kvinnor, som ofta sorterar bort sig själva då de inte har alla meriter medan män söker även om de saknar vissa meriter.” – Chef, SCA Skog AB.

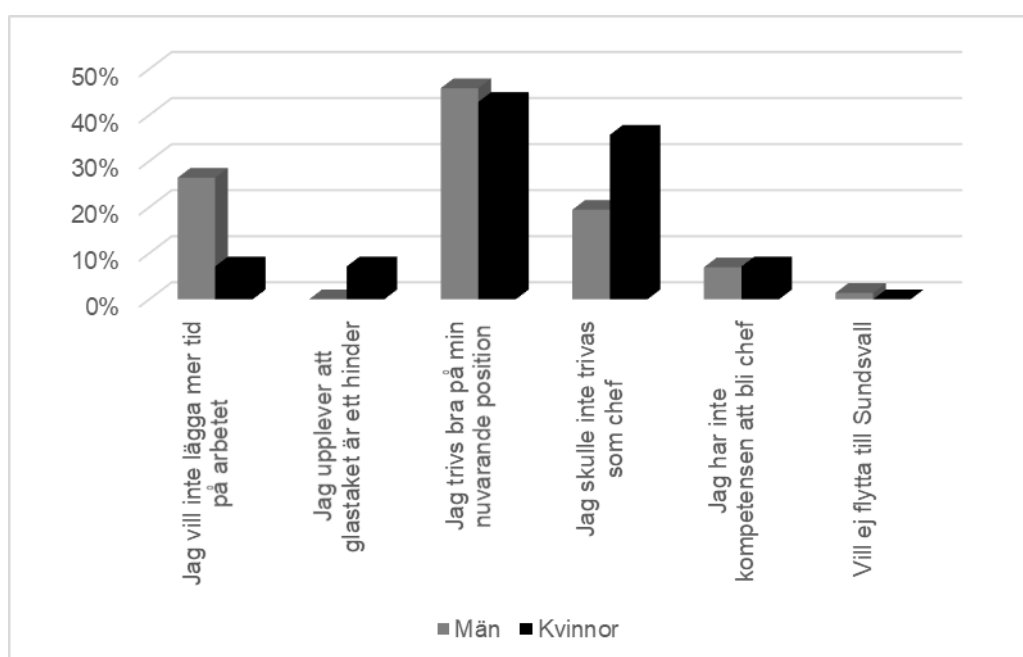
I intervjuerna nämns även att kvinnor måste bevisa sin kompetens samt vara mer noggranna med arbetet jämför mot de manliga kollegorna, för att få samma respekt. Detta påvisar även texterna av Lidestav, G (2019); Andersson (2019); Johansson, K (2019), att kvinnor anses som mindre kompetenta och ifrågasätts i större utsträckning än män.

Av respondenterna som gav till svar att intresset för en chefsposition saknades, visar enligt Tabell 4 att majoriteten, 45 procent, trivs på den nuvarande positionen. 23 procent gav som svar att tidsomfattningen blir för krävande. 22 procent ansåg att de inte skulle trivas med en chefsbefattning.

Tabell 4. Tabellen visar hur respondenterna svarat angående frågan om vilken anledning intresset för en chefsposition saknas, angivet i procent av de som svarat.

Totalt	%
Jag vill inte lägga mer tid på arbetet	23%
Jag upplever att glastaket är ett hinder	1%
Jag trivs bra på min nuvarande position	45%
Jag skulle inte trivas som chef	22%
Jag har inte kompetensen att bli chef	7%
Vill ej flytta till Sundsvall	1%

Av Figur 7 framgår att både män och kvinnor anser att anledningen till att respondenterna inte är intresserade av en chefsposition, beror till stor del på att de redan trivs på den nuvarande positionen. 26 procent av männen anser att de inte vill förlägga mer tid på arbetet, jämfört med kvinnor där endast sju procent uppger detta svar. 19 procent av männen anser att de inte skulle trivas som chef, medan en större andel kvinnor, 36 procent, svarat att de inte skulle trivas som chef. Ingen utav männen har uppgett att ”glastaket” hindrar dem från att bli chef, samtidigt som sju procent av kvinnorna har uppgett denna anledning. Lika stor andel män och kvinnor har svarat, sju procent, att kompetensen är bristfällig för att kunna bli chef.



Figur 7. Figuren visar vad män och kvinnor svarat på frågan från enkäten, varför de inte är intresserade av en chefstjänst. Angivet i procent av de som svarat.

I resultatet av intervjun är svaren något varierande, beträffande om respondenterna alltid varit intresserad av en chefstjänst. Två av respondenterna svarade att det alltid haft intresse för en chefsposition, en respondent svarade att befatta en chefsposition var nödvändigt för att få inflytande i företaget samt genomföra förändring. Resterande svarade att de indirekt aldrig strävat mot en chefsposition.

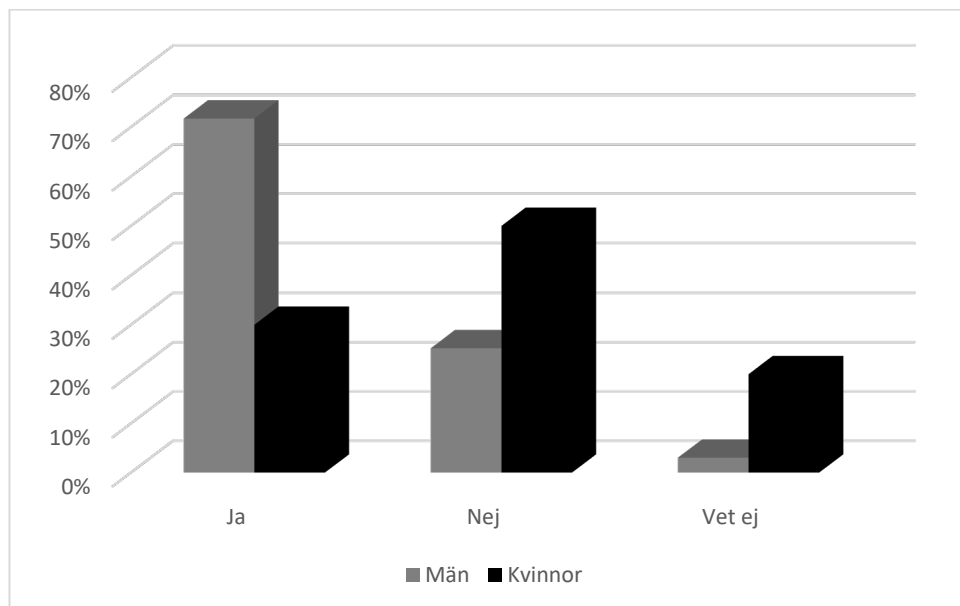
Det var omständigheterna som gjorde att de antog en chefsposition. Där en respondent ansåg att hon hade tillräcklig kompetens att söka vid det tillfället.

” Jag har aldrig strävat efter en chefsposition men har alltid gillat att leda och undervisa och ser mig mer som en coach. Då jag haft mycket ansvar i tidigare tjänster samt att jag var trygg med min kompetens så kände jag mig redo för en chefsposition. Många kvinnor tror jag tänker liknande, att de vill ha kompetens och erfarenhet innan de söker en chefstjänst.” – Chef, SCA Skog AB.

” har inte alltid varit intresserad av en chefsposition, men jag insåg att en chefsposition var nödvändig för att få tillräckligt inflytande och mandat för att kunna genomdriva förändringar.” – Chef, SCA Skog AB.

”Nej verkligen inte! Det var viktigare att ha en intressant tjänst där jag trivs, den tidigare tjänsten blev för likartat så jag ville prova något nytt och chefstjänsten som kom upp verkade intressant”. – Chef, SCA Skog AB.

Frågan angående huruvida respondenterna anser att det finns lika villkor och förutsättningar på arbetsplatsen, visar empirin att det totalt är 65 procent som svarat ja. Vidare visar resultatet att 29 procent inte anser att det är lika villkor och förutsättningar, samt resterande sex procent har svarat ”vet ej”. Figur 8 nedan visar skillnaden mellan män och kvinnor angående frågan.



Figur 8. Figuren visar hur män och kvinnor ställer sig till frågan om huruvida de upplever att alla har lika villkor/förutsättningar på SCA Skog AB. Angivet i procent av de som svarat på enkäten.

I Figur 8 kan utläsas att män och kvinnor upplever det olika på arbetsplatsen. Det är en större andel kvinnor, 50 procent, som anser att det inte är lika villkor och förutsättningar. 25 procent av männen anser detsamma. 72 procent av männen anser att det är lika villkor och förutsättningar på arbetsplatsen, 30 procent kvinnor anser detsamma. Dock framgår det inte om villkor och förutsättningar är sämre för något speciellt kön, det visar endast att det är skillnader mellan könen.

En manlig respondent påpekar i enkäten att kvinnor har bättre förutsättningar än män.

"Med dagens jämställdhetsarbete och kvotering anser jag att kvinnor har större förutsättningar att nå en chefsposition än män med samma kompetens." – Medarbetare, SCA Skog AB.

För att det ska bli jämställt behöver könsstrukturen ändras. Detta menar en chef från SCA Skog AB, att det ska komma upp till diskussion på företaget annars kvarstår problemet. I och med detta förekommer en maktförändring som kommer att påverka främst män, eftersom de innehar makten för tillfället.

"För att SCA ska nå målet på 30 procent kvinnor så måste vissa män kliva av sina tjänster för att komma ner till 70 procent. Vilket blir ett problem, jag anser även att man aldrig riktigt kommer dit i diskussionerna." -Chef, SCA Skog AB.

4. Diskussion

4.1 Sammanfattning

Inom skogsbranschen finns det få kvinnor. Dock är andelen kvinnor som är chefer i stort sett densamma som andelen anställda kvinnor, likaså på SCA Skog AB. På toppnivå är andelen betydligt lägre, vilken grundar sig i föreställningen om att ledarskap ska vara manligt (Wahl et.al 2018; Holgersson 2013). Att kvinnor är få i branschen leder till hinder för kvinnor i karriären, då de ses som avvikande från normen. Av resultatet framkommer att kvinnor och män strävar lika efter en chefsposition. Kvinnor och män ska inte betraktas som grupper utan som individer.

4.2 Samma andel chefer som är kvinnor som anställda kvinnor

Svårigheten är inte att få kvinnor till chefspositioner, utan problemet ligger i att få in fler kvinnor i branschen totalt. Resultat visar att det finns lika stor andel kvinnor som är chefer som det är anställda kvinnor. Detta gäller vid en lägre chefsposition. Vid toppchefbefattningar är det få kvinnor. Detta visas både i forskning och empirin från denna studie (Holgersson 2013 och Chef på SCA). Wahl et.al (2018) och Holgersson (2013) hävdar att ledarskap förknippas med manlighet där kvinnlighet ses som ett komplement till manlighet. Kvinnor på lägre chefsnivå är ett komplement till män på den högre chefsnivån. I och med att föreställningen samt normen är att VD samt de högre chefspositionerna ska besittas av män.

Förstalinje cheferna från studien ansåg att omprioritering inte var nödvändig för att inta deras chefsposition. De tillfrågade cheferna från SCA Skog AB värderar familj och arbete lika, men det framgår att vid högre chefsposition behöver arbetet värderas högre, då normen är att jobba mer än 40 timmar per vecka. För att klara av att jobba så mycket krävs stöd hemifrån med ex. barnpassning.

Holgersson (2013) samt chef på SCA nämner att det är svårt att rekrytera chefer på högre nivå, då det finns få eller inga kvinnor som besitter den potentialen. Detta kan bero på att det är få kvinnor i branschen. En annan tes av Wahl (2018) är att kvinnor inte får den stöttning som behövs i samma utsträckning som män. Kvinnor kan även bli hindrade i karriärsutvecklingen genom att sättas på chefstjänster där möjligheten saknats till att få de rätta kompetenserna för att nå en högre position, vilket en av respondenterna har upplevt.

Resultatet visar att det saknas tillgängliga förebilder som är kvinnor, speciellt i toppositionerna. Detta beror till viss del att det är få kvinnor i branschen samt i toppositionerna. SCA AB vill förändra könsstrukturen på företaget genom att rekrytera fler chefer som är kvinnor (Olofsdotter et.al 2020). Enligt Tienari (1999) behöver denna typ av åtgärd inte resultera i förbättring. Utfallet kan bli så att kvinnorna anpassar sig efter den manliga strukturen. Enligt Due Billings (2006) argument angående att kvinnor ses som minoritet samt annorlunda när de är under

30 procent, skulle det då innebära att kvinnorna får mer inflytande om andelen ökar. Enligt Wahl (2018) leder detta till att kvinnor får ökad bekräftelse samt att detta ger andra kvinnor inspiration att ta mer plats.

4.3 Det största hindret är få kvinnor

Det största hindret för kvinnor att nå en chefsposition inom skogsnäringen är att antalet kvinnor inom näringen är för liten, och det leder då till att kvinnor ses som avvikande och får då svårare att passa in (Wahl et.al 2018; Due Billing 2006). Holgersson (2013) menar även att eftersom chefspositioner anses vara manligt så möter kvinnor det första hindret redan där, då kvinnor inte anses besitta de rätta egenskaperna. Detta leder i sin tur till att kvinnor då upplever en större press inom jobbet, då det inte är lika självklart att kvinnor får samma respekt som män med samma positioner (Wahl et.al 2018).

Vid frågan om att hemmavarande barn är ett hinder för en chefstjänst, så var det fyra procent män som ansåg att det var ett hinder, medan det var 14 procent kvinnor. Dock är det samma antal män och kvinnor som svarat att hemmavarande barn skulle vara ett hinder, vilket visar på svagheten med denna studie då det är få kvinnor som svarat på enkäten. Enligt de intervjuade cheferna är hemmavarande barn inte ett hinder från företagets sida. Somliga ser dock det personligen som ett hinder, då de väljer att vara hemmavid med barn. Eriksson och Gottzén (2020) styrker detta när de hänvisar till att den rådande samhällsnormen är att kvinnor ska vara hemma med barnen, medan männen ska jobba och försörja familjen, vilket då leder till en press på kvinnor att stanna hemma med barnen. Denna norm kommer från tiden när kvinnor var hemmafruar och inte skulle jobba (Eriksson och Gottzén 2020). Även om nuläget är annorlunda, så finns förväntningar genom normen att som kvinna ska viljan finnas att vara hemma med barnet. Män har i stället förväntningarna att försörja familjen genom arbete. Enligt Eriksson och Gottzén (2020) så är det en följd av patriarkatet där kvinnorna skulle vara hemma med barnen medan männen jobbade och försörjde familjen, som dessa normer finns kvar i samhället. De menar även att då det är normer som finns och formar människor redan från tidig ålder så är dessa normer svåra att bryta. Vilket leder till att kvinnor upplever en press att vara hemma med barnen och männen känner en press att jobba och försörja familjen. En av cheferna hade upplevt det när det blev frågan om att jobba 40 procent och var föräldraledig på 60 procent. Den dåvarande chef ansåg inte att respondenten borde jobba lika mycket som kollegorna som var män i samma situation, då detta skulle generera i förlorad tid med barnet.

Om glastak förekommer så är det ett stort hinder, eftersom kvinnor då redan från början lotsas mot de jobb som innebär att man bara kan komma en viss bit av vägen innan det tar stopp, för att man inte fått med sig de rätta kompetenserna att gå längre (Wahl et.al 2018). Detta gör det svårt för kvinnor att nå de högsta positionerna och enligt en av cheferna på SCA Skog AB, så är kvinnor i hög grad stödjande till män inom skogsbranschen. Det är de lägre chefspositionerna som kvinnorna får stöttning och ledning mot. Resultatet från enkäten visar att fler kvinnor än män upplever att ett glastak förekommer på SCA Skog AB. Då glastak

är ett hinder för kvinnor, är det rimligt att en större andel kvinnor anser att det förekommer, då de kan uppleva glastaket, kontra män som själva inte kan uppleva detta hinder.

Machokulturen och manliga normer inom skogsbranschen är även den ett hinder för kvinnor. Eftersom kvinnorna avviker från normen och ses som annorlunda, så anses de som mindre kompetenta och i behov av mer stöd, vilket i sin tur leder till att kunskaperna de bär på blir osynliga (Johansson, M 2019). Enligt en kartläggning som SCA Skog AB genomfört på arbetsplatsnivå visade att stora delar av SCA Skog AB har en maskulin kultur. Ett stort problem som lyfts fram är svårigheter i att få framför allt yngre medarbetare och kvinnor att vilja stanna på företaget (Olofsdotter et.al 2020).

Johansson, M (2019) skriver att kvinnor, tack vare normen som råder ska "ha skinn på näsan", "tåla skämten" och "inte vara så känslig". Detta leder till en kultur av tystnad, där många håller tyst trots att felen finns där, vilket bidrar till att normen fortlever. En av cheferna på SCA Skog AB menar att hon undermedvetet förnekat problemen med normen fram till #metoo, som blev ett uppvaknande när problemen började belysas.

"Jag tänker att jag levtt med öronproppar fram tills #metoo, då började jag lyssna igen och tycker nu att det blir bättre efter det. Jag ser en tydlig skillnad efter #metoo, då jag tror att man inte riktigt var medveten om problemen innan. jag upplever att strukturen varit så, så länge att de blivit ens vardag" - Chef, SCA Skog AB.

Det finns en förhoppning om att fler kvinnor kommer söka sig till skogsbranschen och så småningom till chefspositioner. Under senare år har fler kvinnor sökt sig till de skogliga universitetsutbildningarna, t.ex. till SLU Skogsmästarskolan. Även om andelen motsvarar andelen kvinnor i branschen idag, så pekar trenden åt rätt håll. Dock får man inte förlita sig på att trenden fortsätter och att andelen kvinnor är hela lösningen. Det krävs både åtgärder och medvetenhet för att framstegen ska kvarstå och förbättras (Ag 2021).

4.4 Män och kvinnor är individer

I resultatet framgår att män och kvinnor strävar lika efter en chefsposition, dock skiljs anledning till viljan eller oviljan åt att bli chef. Enligt de tillfrågade cheferna tenderar kvinnor att undervärdera den egna kompetensen samt verkar ha lägre självförtroende än män. Det nämns även i intervjun att kvinnor måste bevisa kompetensen samt prestera på topp för att bli accepterade på arbetsplatsen. Detta kan ligga till grund för den maskulina norm som finns i skogsbranschen. Att kvinnor är i minoritet samt har högre press på sin arbetsprestation, bidrar till att kvinnor måste uppfylla alla villkor, annars får de inte jobben eller inte blir betrodda kompetensen. Dock visar resultatet från enkäten att en liten andel av både män och kvinnor anser att kompetensen är bristande för att bli chef. Resultatet visar att fler kvinnor än män inte skulle trivas som chef och därför inte

är intresserade av en chefsposition. Däremot är det fler män än kvinnor som inte vill lägga mer tid på arbetet och därför inte vill bli chef.

I enkäten ställs en fråga angående om medarbetarna på SCA Skog AB upplever om män och kvinnor har lika villkor samt förutsättningar. Det framgår inte i frågan om villkoren är bättre eller sämre för något av könen, frågan är ställd på det viset om det förekommer någon skillnad. Därför visar resultaten inte vilket kön som har de sämre villkoren. En större andel av männen i enkäten anser att det är lika. Detta kan bero på att villkor samt förutsättningar är till fördel för män och därför inte upplever detta.

Medarbetaren som uttryckte att män har sämre förutsättningar än kvinnor på arbetsplatsen, ansåg att jämställdhetsarbetet och kvotering missgynnar mäns förutsättningar att bli chef. Genom en enkätundersökning som utförts av Johansson, K (2019) visar kommentarerna att även här anser somliga män att jämställdhetsarbetet gått till överdrift. Dessa män menar att till följd av jämställdhetsarbetet har män fått sämre förutsättningar jämfört med kvinnor vid exempelvis rekrytering. Vid rekrytering anser de att kvinnor kvoterar in utan tillräcklig kompetens, medan män med kompetens blir nekade. Vidare menar en av respondenterna i undersökningen att problemet inte behöver uppmärksammas då detta kommer lösas med tiden (Johansson, K 2019).

”mäns motstånd mot feminism och jämställdhetsarbete ofta har sin grund i en känsla av att bli berövade något som de, i egenskap av män, anser sig ha rätt till.” (Johansson, K 2019).

Enligt siffror på SCA är det en övervägande andel män som innehar chefspositioner. Jämställdhetsarbetet på SCA Skog AB syftar till att kvinnor ska få lika möjligheter som män att utvecklas på företaget. Chef på SCA Skog AB menar att om målet ska nås på 30 procent kvinnor på företaget, behöver andelen män minska, vilket män kan uppleva som missgynnande, samt som beskrivningen av Johansson, K (2019), bli berövade på något som män har rätt till. Enkäten av Johansson, K (2019) visar även att kvinnor anser att männen har fördelar i och med den maskulina normen som finns i branschen. Vidare är Lidestav (2019) och Andersson (2019) överens angående att män har fördelar i skogsbranschen. Kvinnor anses ofta vara mindre kompetenta på grund av den maskulina normen, trots att de inte är det.

Det är dock viktigt vid jämställdhetsarbeten, att kön inte blir i för stort fokus, risken blir att detta kan förstärka normen (Ringblom 2019). För att inte bilden av manligt och kvinnligt ska bli för betydande, behövs i en organisation inkluderas samt tas hänsyn till fler olika människors aspekter, genom en så kallad intersektionell analys (Olofsdotter et.al 2020). Olofsdotter et.al (2020) hävdar att kön inte har stor betydelse på samma gång som det har det. I ett kvantitativt jämställdhetsarbete är det lätt att glömma individens erfarenheter och kompetens. I stället delas män och kvinnor in i två grupper som baseras på kön. Studiens resultat visar att det finns ingen tydlig skillnad på hur män eller kvinnor svarar,

svaren är utifrån individnivå. Det finns fler aspekter att få in i jämställdhetsarbetet på ett företag än kön, exempelvis bakgrund, intressen med mera.

4.5 Studiens styrkor och svagheter

Studiens styrka är att resultatet speglar verkligheten både på SCA Skog AB och i den svenska skogssektorn generellt eftersom andelen anställda män och kvinnor på SCA Skog AB överensstämmer med skogsbranschens andel anställda, även andelen anställda VD i samhället motsvarar anställda VD i skogsbranschen. Den största svagheten med studien är ett litet underlag samt få kvinnor som deltagit i enkätstudien. Dock speglar andelen kvinnor som deltog i undersökningen, andelen kvinnor i skogsbruket.

Något som kunde ha gjorts annorlunda inför enkätundersökningen, är att ha involverat alla medarbetare på SCA Skog AB, inte gjort urvalet till endast medarbetare med skogliga jobb. På sådant sätt hade underlaget blivit något bredare samt större. För vidare forskning kan fler bolag undersökas i hela landet, för att få ett större underlag. Djupintervjun hade kunnat utvecklas på ett sådant sätt att flerrespondenter blivit tillfrågade, därmed även intervjuat chefer som är män för att se likheter och skillnader mellan könen.

Undersökningen tar endast hänsyn till män och kvinnor. Studien berör inte intersexualitet eller andra minoritetsgrupper som funktionsnedsatta, invandrare, sexuella minoriteter etcetera. För vidare undersökningar kan detta vara intressant att undersöka då det sällan omtalas i skogssektorn. En annan aspekt som inte vidtogs i undersökningen var att intervju chefer som är män, detta kan ge andra infallsvinklar till vidare undersökning.

4.6 Slutsatser

- Det är generellt få kvinnor i skogsbranschen, vilket resulterar i få chefer som är kvinnor. De kvinnor som är chefer är ofta på lägre chefsnivå. På denna nivå speglar andelen chefer andelen anställda kvinnor. På toppnivå speglar andelen chefer inte andelen anställda kvinnor, detta till följd av rådande strukturer och norm. Fler kvinnor bidrar till mer inflytande för kvinnor, dock kan normen forma kvinnorna så kulturen förblir densamma.
- Det största hindret för kvinnor att nå en chefsposition, är att de är i minoritet samt anses som avvikande. Kvinnor behöver prestera bättre än män för att få samma respekt samt anseende på grund av att kvinnor avviker från normen.
- Män och kvinnor som grupper strävar lika efter en chefsposition. Resultatet av enkäten angående om hur män och kvinnor prioriterar arbete kontra familj/privatliv, visar tydligt att svaren är på individnivå. För att få en mer heterogen och hållbar organisation är det viktigt att lyfta in fler aspekter än kön i ett jämställdhetsarbete. Om fokus endast ligger på att öka andelen kvinnor, blir risken att de kvinnorna redan är en del av normen och inte tillför något nytt.

Referenser

Ag (2021). Unga män minst intresserade av att öka jämställdheten. *DN debatt* 30 januari. Tillgänglig: <https://www.dn.se/debatt/unga-man-minst-intresserade-av-att-oka-jamstalldheten/> [2021-06-13].

Andersson (2019) Att styra förändringens språk – Mening, politik och jämställdhet i den svenska skogsnäringen. Andersson, E (red.). *Den öppna skogen: kön, genus och jämställdhet i skogsbrukssektorn*. Umeå: Institutionen för skoglig resurshushållning, Sveriges lantbruksuniversitet

Blomquist, C och Röding, P. 2010. *Ledarskap. Personer och reflektionen Samtalet*. Studentlitteratur

Dagens Nyheter (2020) Kvinnliga chefer mer utsatta för sextrakasserier, 27 January. Tillgänglig: <https://www.dn.se/ekonomi/ny-studie-kvinnliga-chefer-mer-utsatta-for-sextrakasserier/> [2021-02-10].

DN Debatt. "Var femte kvinnlig chef trakasseras för sitt kön" (2008) *DN.SE*. Tillgänglig: <https://www.dn.se/arkiv/debatt/var-femte-kvinnlig-chef-trakasseras-for-sitt-kon/> [2021-02-10].

Due Billing (2006) *Viljan till makt? - om kvinnor och identitet i chefsjobb*. Studentlitteratur

Eriksson, M och Gottzén, L (2020). *Genus*. Studentlitteratur

Ersson et.al (2021). *Instruktion för rapportskrivning Skogsmästarskolan 2020*. Arbetsrapport /SLU, Skogsmästarprogrammet 2020:01

Fiebranz, R (2010). *Lagårdar och lönearbete-modernisering och skillnadsskapande i norrländsk skogsbygd vid 1900-talets mitt*. Scandia 76(1):100-128

Greelane (2019) *Glass ceiling for women definition*. Greelane. 2019-08-19 Tillgänglig: <https://www.greelane.com/sv/humaniora/historia-och-kultur/glass-ceiling-for-women-definition-3530823> [2021-02-17].

Holgersson, C. (2013) Recruiting Managing Directors: Doing Homosociality, *Gender, work, and organization*, 20(4), pp. 454–466. doi: 10.1111/j.1468-0432.2012.00595.x.

Jacobsson (2018) *Så ser könsfördelningen ut i skogsnäringen*. Skog Supply. 2018-03-08. Tillgänglig: https://www.skog-supply.se/article/view/589841/sa_ser_konsfordelningen_ut_i_skogsnaringen [2021-05-03]

Johansson, K (2019). Invoterade kvinnor och förfördelade män? - om skogsbrukets pågående jämställdhetssatsning. Andersson, E (red.). *Den öppna skogen: kön, genus och jämställdhet i skogsbrukssektorn*. Umeå: Institutionen för skoglig resurshushållning, Sveriges lantbruksuniversitet.

Johansson, M (2019). Fler kvinnor i det svenska skogsbruket! - Men var får de plats? Andersson, E (red.). *Den öppna skogen: kön, genus och jämställdhet i skogsbrukssektorn*. Umeå: Institutionen för skoglig resurshushållning, Sveriges lantbruksuniversitet

Johansson, M (2019). #Slutavverkat - Sexuella trakasserier i skogssektorn. Andersson, E (red.). *Den öppna skogen: kön, genus och jämställdhet i skogsbrukssektorn*. Umeå: Institutionen för skoglig resurshushållning, Sveriges lantbruksuniversitet

Johansson, M. (2015) *Att göra jämställdhet - motiv, motstånd och möjligheter i det svenska skogsbruket*. Luleå tekniska universitet.

Johansson, S (2018) *Kvinnor måste synas i skogen* 2018-03-29 Skogen. Tillgängligt: <https://www.skogen.se/nyheter/kvinnor-maste-synas-i-skogen-0> [2021-03- 22].

Ledarna (2019) *Vi får inte luta oss tillbaka*. Ledarna, 2019-06-12. Tillgänglig: <https://www.ledarna.se/om-ledarna/nyheter/medlemsnyheter/chefsintervjuglastaket-slar-till-senare-i-karriaren/> [2021-02-17].

Lidestav, G. och Egan Sjölander, A. (2007) Gender and forestry: A critical discourse analysis of forestry professions in Sweden, *Scandinavian journal of forest research*, 22(4), pp. 351–362. doi: 10.1080/02827580701504928.

Lidestav, G. (2011) *Jämställt arbetsliv i skogssektorn - underlag för åtgärder*. Umeå: Institutionen för skoglig resurshushållning, Sveriges lantbruksuniversitet (Arbetsrapport / Sveriges lantbruksuniversitet, Institutionen för skoglig resurshushållning, 345).

SCA. *Mångfald och inkludering*. Tillgänglig: <https://www.sca.com/sv/om-oss/hallbarhet/hallbar-utveckling/ansvar-for-manniska-och-samhalle/mangfald-och-inkludering/> [2021-03-16].

SCB (2018) *Jämn könsfördelning bland chefer totalt sett, men ojäm könsfördelning bland chefsyrken* SCB 2018-03-07. Tillgänglig: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/statistiknyhet/yrkesregistret-med-yrkesstatistik-2016/> [2021-04-29]

Olofsdotter, G. et al. (2020) *Att planera ett träd och låta det växa - om arbete med jämställdhet och mångfald i SCA Skog AB*. Mid Sweden University. Tillgänglig: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:miun:diva-39743> [2021-02-17].

TEMA HR (2019) *Varför har vi inte kommit längre? - rekrytering av VD och chefer till svenska bolag*. TEMA HR, 2019-10-17. Tillgänglig: <http://temahr.se/rekrytering/varfor-har-vi-inte-kommit-langre-rekrytering-av-vd-och-chefer-till-svenska-bolag/> [2021-04-26].

Ringblom (2019). Bra för affärerna? – Motiv för ökad jämställdhet i den Svenska gruv- skogsnäringen. Andersson, E (red.). *Den öppna skogen: kön, genus och jämställdhet i skogsbrukssektorn*. Umeå: Institutionen för skoglig resurshushållning, Sveriges lantbruksuniversitet

Postrup, M (2019) *Så gör du pålitliga kvalitativa intervjuer*. Tillgänglig: <http://www.mortenpostrup.com/sa-gor-du-palitliga-kvalitativa-intervjuer/> [2021-04-15]

Tienari, J. (1999). The First Wave Washed up on Shore: Reform, Feminization and Gender Resegregation, *Gender, Work & Organization*, 6(1), pp. 1–19. doi: <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00065>.

Trost, J & Hultåker, O. (2016) femte uppl. *Enkätboken*. Lund. Studentlitteratur.
Wahl, et.al (2018) *Det ordnar sig – Teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur.

Wahl et.al (2018) *Det ordnar sig – teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur

Bilagor

Bilaga 1

Enkät

1. Jag är:

- ☐ Kvinna
- ☐ Man
- ☐ Annan

2. Min ålder är:

- ☐ 20–25 år
- ☐ 26–30 år
- ☐ 31–35 år
- ☐ 36–40 år
- ☐ 41–45 år
- ☐ 46–50 år
- ☐ 51 – 55 år
- ☐ 56+

3. Bor du tillsammans med din partner?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

4. Har du hemmavarande barn?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

5. Vilken typ av tjänst har du nu på SCA Skog AB?

Svar:

6. Hur länge har du haft din nuvarande tjänst?

Svar:

7. Hur länge har du jobbat på SCA Skog AB?

Svar:

8. Är detta ditt första skogliga jobb? Kryssa endast in ETT alternativ som passar bäst in på dig

9. Är du intresserad av en chefsposition?

- ☐ Ja
- ☐ Ja, men inte just nu
- ☐ Nej
- ☐ Vet ej

9.A Om svaret är nej, varför är du inte intresserad av en chefsposition? Kryssa i de alternativ som passar in på dig

- ☐ Jag trivs bra å min nuvarande position
- ☐ Jag vill inte lägga mer tid på arbetet
- ☐ Jag skulle inte trivas som chef
- ☐ Jag upplever att *glastaket* är ett hinder
- ☐ Jag har inte kompetens att bli chef
- ☐ Annat _____

9. B Om svaret är ja, men inte just nu, vad är anledningen? Kryssa i de alternativ som passar in på dig

- ☐ Jag har inte kompetensen än
- ☐ Just nu har jag hemmavarande barn
- ☐ Jag kan fortfarande utvecklas på min nuvarande position
- ☐ Just nu kan jag inte lägga timmarna som behövs
- ☐ Jag har inte börjat fundera på det än
- ☐ Annat _____

10. Hur väl trivs du på din arbetsplats? Kryssa in på skalan 1 – 5 det som passar in på dig

Mycket dåligt

Mycket bra

1 2 3 4 5

11. Hur prioriterar du arbete kontra familj/ privatliv? Kryssa in på skalan 1-5 det som passar bäst in på dig

Arbetet är viktigast

Arbete och privatliv är lika

Familj/ privatliv är viktigast

1 2 3 4 5

12. Tror du att du får prioritera om (arbete kontra familj/ privatliv) i en chefsroll? Kryssa endast in ett alternativ som passar in på dig

13. Anser du att det finns tillgängliga förebilder inom skogsbranschen? Kryssa endast in ett alternativ som passar in på dig

- ☐ Ja
- ☐ Nej det finns för få förebilder som är kvinnor
- ☐ Nej det finns för få förebilder som är män
- ☐ Jag saknar förebilder

14. Anser du att män och kvinnor har lika villkor och förutsättningar på arbetsplatsen? Kryssa endast in ett alternativ som passar in på dig

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Vet ej

Kan du tänka dig ställa upp i en djupintervju, om ja lämna mejladress:

Bilaga 2

Djupintervjuchefer SCA Skog AB

- Berätta lite om dig själv, såsom din ålder, hur länge du har jobbat åt SCA Skog AB samt hur länge du har haft din nuvarande befattning.
- Har du alltid varit intresserad av en chefsposition eller när blev du intresserad av det?
- Anser du att SCA Skog AB går framåt i sitt jämställdhetsarbete? Vad är bra och finns det något som kan förbättras?
- Anser du att det finns ett så kallat glastak på SCA Skog AB? *"Glastak betyder att det finns strukturer i organisationer som missgynnar kvinnor" (Dua Billing, 2006).* Har du upplevt det så kallade glastaket, samt vad tror du kan ses som ett hinder för kvinnor att söka/ tillträda en chefsposition?
- Anser du att hemmavarande barn kan påverka möjligheten att bli chef?
- Hur trivs du på arbetsplatsen på en skala 1-5, (där 1 mycket dåligt och 5 är väldigt bra.)
- Hur prioriterar du arbete kontra familj/privatliv på en skala 1-5? (där 1 är arbetet främsta prioritet och 5 är familj/privat liv främst). Har dina prioriteringar ändrats över tid? Behöver man prioritera om vid chefsposition?
- Anser du att det finns tillgängliga förebilder inom skogsbranschen? Både män och kvinnor?
- Anser du att män och kvinnor har lika villkor och förutsättningar på arbetsplatsen?
- Övriga frågor?

Bilaga 3

Mejl djupintervju

Hej chef!

Vi är två studenter, My Persson Ek och Linda Sjöstedt från Skogsmästarskolan i Skinnskatteberg som under våren ska göra vårt examensarbete för SCA Skog AB. Då det är få chefer som är kvinnor inom skogsbranschen och även på SCA Skog AB, vill vi undersöka varför det är så, samt vilken attityd kvinnliga kontra manliga medarbetare på SCA Skog AB har till att arbeta mot en chefsposition. Våra frågeställningar är:

- Varför är det så få chefer som är kvinnor inom skogsbranschen?
- Finns det något som hindrar kvinnor från att bli chef?
- Strävar män och kvinnor efter chefspositioner lika eller skiljer det sig mellan könen när det gäller arbete kontra familj/privatliv?

Vi har skickat ut en enkät till medarbetare på SCA Skog AB och som komplettering vill vi även djupintervjua chefer på bolaget. Därför undrar vi om du har tid till ett möte med oss, där vi får ställa några frågor till dig som vi ska ha som underlag till våra studier. Vi räknar med att intervjun tar ca 40 – 60 min. Om du tillåter, skulle vi gärna vilja spela in intervjun för att underlätta vår analys av svaren.

Skicka en bekräftelse till oss om du har möjlighet att medverka, vilket dag/tid som passar samt även om det är okej för dig att vi spelar in intervjun. Vi skickar då tillbaka frågorna som vi tänkt ställa under intervjun.

Tack på förhand!

Publicering och arkivering

Godkända självständiga arbeten (examensarbeten) vid SLU publiceras elektroniskt. Som student äger du upphovsrätten till ditt arbete och behöver godkänna publiceringen. Om du kryssar i **JA**, så kommer fulltexten (pdf-filen) och metadata bli synliga och sökbara på internet. Om du kryssar i **NEJ**, kommer endast metadata och sammanfattning bli synliga och sökbara. Fulltexten kommer dock i samband med att dokumentet laddas upp arkiveras digitalt.

Om ni är fler än en person som skrivit arbetet så gäller krysset för alla författare, ni behöver alltså vara överens. Läs om SLU:s publiceringsavtal här:

<https://www.slu.se/site/bibliotek/publicera-och-analysera/registrera-och-publicera/avtal-for-publicering/>.

☒ JA, jag/vi ger härmed min/vår tillåtelse till att föreliggande arbete publiceras enligt SLU:s avtal om överlåtelse av rätt att publicera verk.

☐ NEJ, jag/vi ger inte min/vår tillåtelse att publicera fulltexten av föreliggande arbete. Arbetet laddas dock upp för arkivering och metadata och sammanfattning blir synliga och sökbara.